

## BRANCHE INTERIM

### ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD) : UN ACCORD SECURISANT POUR LES INTERIMAIRES

La branche du travail temporaire connaît des résultats historiques, tant au regard du nombre d'intérimaires que des résultats financiers des entreprises de travail temporaire. Les signes de fragilité de l'activité de la branche se multiplient toutefois, motivant la mise en place d'un cadre en prévision d'éventuelle mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée pour les intérimaires. **FO** s'est portée signataire de cet accord.

#### Un accord équilibré

L'accord conclu s'applique de manière exclusive aux intérimaires, qu'ils soient sous contrat de travail temporaire ou en mission dans le cadre d'un CDI pour les intérimaires (CDII). Les permanents des agences d'interim ne sont donc pas éligibles. L'accord reprend les règles d'indemnisation de droit commun, en appliquant cependant au sujet de l'APLD le principe d'égalité de traitement.

L'accord prévoit la possibilité pour les représentants des salariés des entreprises de travail temporaire de conclure un accord mieux-disant, comme la possibilité pour les Directions d'entreprise d'élaborer un document unilatéral. **FO** ne se fait pas d'illusion sur la volonté des Directions d'entreprise d'engager une négociation sur ce thème mais a initié la formation de ses élus aux Comités sociaux et économiques (CSE) et de l'ensemble de ses mandatés dans la branche afin de veiller à l'application la plus avantageuse pour les intérimaires de ce dispositif.

S'agissant des bénéficiaires de cet accord, ils sont deux :

- Les intérimaires d'abord, puisque dans la majorité des cas ils y trouveront un avantage financier concret, et une sécurisation de leurs missions. C'est l'un des deux points déterminants dans la signature de cet accord par notre organisation.
- Les entreprises de travail temporaire ensuite, puisqu'elles vont économiser, dans nombre de cas, sur le versement des sommes dues aux CDI des intérimaires lorsqu'elles doivent compléter leur rémunération mensuelle pour atteindre le SMIC. Elles y gagnent également en flexibilité, et réduisent le risque lié à la délégation d'intérimaires dans des entreprises utilisatrices fragilisées.

Cet accord est susceptible d'engendrer des évolutions sensibles dans les pratiques de délégation des intérimaires au sein des entreprises utilisatrices, le risque étant garanti par des fonds publics. Au regard de la population intérimaire à laquelle le dispositif s'applique, le plancher du SMIC horaire a pour effet de rendre *a minima* neutre – sur le plan financier – pour les intérimaires le placement en APLD. Pour les intérimaires en CDII, le placement en APLD est plus avantageux que l'absence de mission, et les pertes financières qu'elle entraîne. **FO** suivra de près les usages de l'APLD au sein des entreprises de la branche, et le phénomène d'accoutumance que le recours à l'APLD peut engendrer dans ce secteur.

## L'application du principe d'égalité

**FO** a revendiqué et obtenu dans cet accord l'application du principe d'égalité de traitement au dispositif d'APLD. Ainsi, la branche n'a pas conclu de taux plus avantageux que le droit commun en matière d'indemnisation des salariés placés en APLD. En revanche, l'intérimaire placé en APLD bénéficiera des règles appliquées en la matière au sein de l'entreprise utilisatrice à ses salariés, que ces règles soient issues de l'accord de la branche de cette entreprise, d'un accord d'entreprise ou d'un document unilatéral de l'employeur. C'est l'autre point déterminant dans la signature de cet accord par notre organisation.

A cette innovation s'ajoute des garanties en matière de maintien de l'intérimaire dans son emploi : l'intérimaire placé en APLD ne peut faire l'objet d'une rupture de son contrat au regard de la situation économique de l'entreprise utilisatrice, et l'intérimaire en CDI bénéficie d'une durée supplémentaire de cette garantie pur trois mois à compter de la fin de la mission. Chaque intérimaire doit par ailleurs se voir proposer au cours de l'APLD une mission d'une durée au moins équivalente au sein d'une autre entreprise utilisatrice, et correspondant à ses qualifications. Les intérimaires et CDI intérimaires pendant la période d'APLD conservent leurs droits au titre de la mutuelle santé ainsi que de la prévoyance.

Au regard de ces équilibres, **FO** s'est portée signataire de cet accord. Dans cet esprit de sécurisation des parcours, elle continuera à revendiquer la reconnaissance de l'expérience des intérimaires en CDI, avec les mécanismes qu'elle porte depuis plus de trois ans.

*Paris, le 22 avril 2022*

**Contacts :** Nicolas FAINTRENIE, Secrétaire de la Section fédérale des services - services@fecfo.fr  
Béatrice CLUZEL – Responsable de branche 06.85.37.03.44  
Mathieu MARECHAL – Responsable de branche 06.59.11.60.27